

令和3年(措)第1号

判 定

措置要求者 重藤 英一

上記代理人 安元 隆治

当委員会は、措置要求者の令和3年3月18日付けでなされた勤務条件に関する措置の要求につき、次のとおり判定する。

主 文

本件措置要求を、却下する。

理 由

第1 要求の要旨

1 要求事項

措置要求者(以下「要求者」という。)の令和2年(2020年)4月分及び同年5月分賃金について、前年度の同人の授業実績水準に相当する賃金との差額である令和2年(2020年)4月分として4万3248円及び同年5月分として7万8864円を追加支給する措置を求める。

2 要求の理由

(1) 要求者は、令和2年(2020年)4月16日、任命権者である福岡県教育委員会(以下「当局」という。)から、任期は同年7月17日まで、時間手当(1時間当たりの単価)は1696円(週

18時間)、派遣先を嘉麻市として、福岡県教育委員会事務局職員(非常勤)に任用され、同日、派遣先の嘉麻市教育委員会から、任期は同年7月17日までとして嘉麻市公立学校講師(非常勤)に任用され、碓井中学校(以下「派遣校」という。)勤務を命ぜられて、同校に勤務した。なお、要求者は、同様に非常勤講師として、平成31年(2019年)4月10日から令和元年(2019年)7月18日まで派遣校に勤務していた。

(2) 福岡県は、令和2年(2020年)4月から会計年度任用職員の制度を導入し、非常勤職員である要求者も会計年度任用職員に位置付けられることになった。

(5)

(3) 非常勤講師の賃金は時間手当(1コマ(時間)当たりの単価)に授業時間数(コマ)を乗じて算出されていたが、制度変更に伴い、「時間単位の労務提供」に対する対償として「時間給」で支給されることとなった。また、1コマ当たりの時間数については、従前は60分とされていたが、授業準備時間を含めて90分に変更された。

(6)

要求者は、令和2年(2020年)4月分の賃金及び同年5月分の賃金について、時間手当1,696円の18時間分として、いずれも3万0,528円しか支給されなかった。

(4) しかし、要求者は、平成31年(2019年)7月18日までの任期においては、同様の任用形態で時間手当は2,400円とされており、同年4月分は29コマ(29時間)分として6万9,600円が、同年5月分は43コマ(43時間)分として10万3,200円が支給されていた。

仮に要求者が平成31年ないし令和元年(2019年)と同数のコマ数を担当していたとすれば、令和2年(2020年)4月

職員
から、
常勤)
せら
いとし
01

職員
員に

単価)
に伴
支給
ては、
に変

5月
て、い

日まで
りとき
万96
0万3

と同数
) 4月

分は7万3776円(=1696円×2.9コマ×1.5)が、5月分は10万9392円(=1696円×4.3コマ×1.5)が支給されるはずであった。

令和2年(2020年)4月分については、要求者は同年4月8日から同月10日、同月13日及び同月14日は出勤して労務を提供したし、出勤しない日も在宅勤務を行っていたから、これらを合わせると前年度水準程度の労務を提供していたという事情もある。

(5) 新型コロナウイルス感染症(以下「新型コロナ」という。)の影響による休校措置に伴い、常勤職員も非常勤職員も等しく担当する授業がなくなったにもかかわらず、休校期間中の令和2年(2020年)4月及び同年5月における賃金については、常勤職員に対しては賃金全額が支給されている。そうである以上、生活保障の趣旨から、非常勤職員に対しても前年度実績に相当する賃金が支給されるべきである。

(6) ア 民間企業の労働者に関する多くの裁判で、正規と非正規の均等待遇が求められる結論となっており、また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第8条が新設されるなど、法律上も均等待遇の姿勢がより鮮明になっている。

イ 新型コロナの影響による休業については、労働契約の場合、労働基準法(昭和22年法律第49号)第26条によりパートタイム労働者に対しても休業手当として賃金の6割が支給されることとなるが、要求者に対しては前年度実績と比較して、その6割すらも支給されていない。

ウ ア、イからすると、令和2年(2020年)4月及び同年

5月における要求者の賃金の取扱いは、「地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とする地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第14条第1項の情勢適応の原則に違反している。

(7) よって、当局が令和2年（2020年）4月分の差額賃金4万3248円及び5月分の差額賃金7万8864円の各追加支給をするよう措置を求める。

(8) 要求者は令和3年（2021年）3月に退職したが、本件措置要求は過去の賃金額について常勤職員との格差是正を求めるものであり、その格差が是正される場合、要求者は退職後もその賃金請求権を有することになるため、勤務条件に関する措置の要求に関する規則（平成16年福岡県人事委員会規則第25号。以下「規則」という。）第16条第1号に規定する「(退職により) 審査を継続することができなくなった場合」には該当しない。

仮に会計年度任用職員による措置要求の審査が任期満了を理由に打ち切られることになると、多くの同様の事案で審理が打ち切られてしまう結果となるが、そのような解釈を地公法第46条は想定していない。

第2 当局の意見

1 審査の打ち切りについて

地公法第46条に定める「勤務条件に関する措置の要求」は、勤務条件に関する措置要求をすることができる者を職員に限定しており、既に退職した者は、職員ではないため、措置要求をすることができない。措置要求をした者が審査中に退職した場合は、措置要

この条件を講法律情勢に4万円支給措置を講ずるもの賃金要求以下り)審を理由打ち切6条は

求の要件を欠くから、規則第16条第1号に基づき、審査を打ち切ることを求める。

2 本件措置要求について

(1) 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)の施行により改正された地公法(以下「改正地公法」ともいう。)が令和2年4月1日に施行されたことに伴い、要求者のような非常勤講師は、改正地公法第22条の2第1項第1号に規定する職員(以下「パートタイム会計年度任用職員」という。)に位置付けられ、その報酬については、福岡県会計年度任用職員の給与、費用弁償及び旅費に関する条例(令和元年福岡県条例第4号。以下「給与条例」という。)の規定により、職種ごとの職務の複雑、困難及び責任の度、並びに、職務内容、免許資格、経験年数等を考慮して、任命権者が決定するとされている。

改正地公法施行前までは、授業準備や授業終了後の事務処理等を含んだ業務(いわゆる「コマ」として報酬単価をもって、非常勤講師として任用していたが、施行後は、コマではなく勤務時間を単位とした報酬単価に改めている。

当局は、要求者の賃金について、給与条例の規定に則り、勤務1時間当たりの報酬単価を算出し、その報酬単価に同人の勤務時間数を乗じて賃金額を決定したものである。

新型コロナ拡大防止のため、派遣校は令和2年4月8日から同年5月31日まで臨時休校とされたものの、要求者の賃金については勤務した時間数に応じて算定している。

(2) 地方公務員の給与は、条例で定めることとされており(地公法第24条第5項)、条例に基づいて支給されるべきものとされている。(同法第25条第1項)。この点で労使間の交渉、合意に基づ

いて給与が決まる民間企業の労働者とは決定的に異なるものであり、要求者が当該労働者における均衡待遇を論じている部分は地方公務員に該当するものではない。

第3 認定事実

- 1 要求者は、平成23年4月2日から福岡県嘉麻市の公立学校の常勤講師として任用された後、平成28年4月11日からは、福岡県教育委員会事務局職員（非常勤講師）として継続的に任用され、平成30年4月10日以降、嘉麻市に派遣され、派遣校に勤務していた。

なお、改正地公法が施行された令和2年4月1日からは、非常勤講師はパートタイム会計年度任用職員に位置付けられることとなった。

- 2 要求者は、令和3年3月18日付けで本件措置要求をし、当委員会は、令和3年4月6日付けでこれを受理したが、審査の過程において、要求者の本県の一般職非常勤職員としての任期（令和2年8月25日から）が令和3年3月23日をもって満了し、それ以降、要求者は本県では任用されていないことが判明した。

第4 当委員会の判断

- 1 地公法第4.6条の措置要求制度は、地方公務員の労働基本権を制限した代償として、地方公務員である職員に対し、当局により職員の勤務条件の改善に向けて適切な措置を執られることを人事委員会等に対し要求できる権利を保障することにより、その経済的条件の安定と保障を図ることで、職員が安心して職務に精励しうるようにし、もって公務能率を増進することを目的としたものである。したがって、同条にいう「職員」は地方公務員たる地位にある者に限られ、その地位を失った者はもはや措置要求制度を利用することが

できないと解するのが相当である。

要求者は、本件措置要求をした後、本県の一般職非常勤職員（パートタイム会計年度任用職員）としての任期が満了し、それ以降、本県では任用されていないから、既に本県における職員（地方公務員）たる地位を失ったものである。したがって、要求者は措置要求制度を利用することができず、本件措置要求は不適法である。

- 2 要求者は、常勤職員との賃金格差が是正された場合、退職後においても差額分の賃金請求権を有することになるため、「(退職により)審査を継続することができなくなった場合」(規則第16条第1号)には該当しない旨、また、会計年度任用職員による措置要求の審査が任期満了を理由に打ち切られることになると、多くの同様の事案で審理が打ち切られてしまう結果となり、そのような解釈を地公法第46条は想定していない旨主張する。

しかし、前述のとおり、措置要求制度は地方公務員の労働基本権を制限した代償として設けられているものであり、公務能率の増進を目的とした制度であるから、当該職員が当該地方公共団体の職員の地位を失った場合には、もはや措置要求制度を利用できないといわざるを得ず、この理は、当該職員の任用期間の有無や長短にかかわらずというほかはない。このように解しても、会計年度任用職員の任期が満了し、退職した要求者は、措置要求制度を利用することができないというにとどまり、訴訟を提起するなど差額賃金の支払いを求める途はあるから、その保護に欠けるとはいえない。要求者の主張は採用できない。

第5 付言

本件措置要求に対する当委員会の判断は上記のとおりであるが、同要求は、常勤職員と非常勤職員（パートタイム会計年度任用職員）の

賃金額の格差是正を求めるものであるから、当委員会としても一言付言することとする。

民間労働者については、正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇の相違は禁止されているところである（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条）。同法は、地方公務員に対し直接に適用されるものではない（同法第29条）が、地方公務員にあっても、非常勤職員と常勤職員との間で、不合理な待遇の相違があれば、解消に向けた努力がなされるべきであることは多言を要しない。

当局においても、国や他県等の動向に十分留意しつつ、非常勤職員に対する待遇のあり方について今後とも引き続き検討することが望まれる。

第6 結論

よって、本件措置要求は不適法であるから、規則第17条第1項の規定に基づき、主文のとおり判定する。

令和3年8月20日

福岡県人事委員会

委員長 井手 和 英

委員 吉岡 正 憲

委員 山口 幸 雄

言付

待遇

用労

員に

務員

目違が

ましな

勤職員

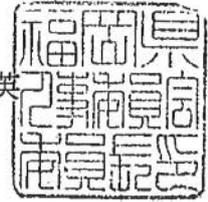
とが望

1項の

この正本は、判定書原本と相違ないことを証明します。

令和3年8月20日

福岡県人事委員会委員長 井手 和 英



和 英

正 憲

幸 雄

